

PROCCRAVIA



STAVLA

Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas

¡Tu futuro!

SECCIÓN SINDICAL
IBERIA

¿QUÉ ES STAVLA?

STAVLA es un **sindicato profesional**, nacido hace más de 30 años, cuyos valores siguen vigentes hoy en día devolviendo el protagonismo a sus bases a través del referéndum sobre los acuerdos importantes, como es el convenio.

Está conformado por tripulantes a quienes nos une la ilusión y las ganas de defender y hacer respetar una profesión que amamos. Y para ello, **dejamos a un lado ideologías** y otras diferencias, para centrarnos en lo importante, en lo que nos afecta como TCP, **identificándonos como apolíticos e independientes**.

Este sindicato se denomina independiente porque **no recibe ayudas ni subvenciones**; ni del gobierno ni de las empresas. Nuestra financiación proviene únicamente de las cuotas de afiliación. De aquellos que depositáis vuestra confianza en nosotros. **Preferimos tener menos, para ser más libres**. Libres a la hora de negociar y tomar las decisiones relevantes para nuestros compañeros. Porque en STAVLA nos debemos al colectivo. A nuestros afiliados. **Porque en STAVLA eliges tú**. Porque es tu futuro.

Desde su nacimiento, **STAVLA ha representado la lucha y defensa de nuestros derechos**. Desde el reconocimiento del derecho a la lactancia natural hasta hoy, denunciando el SMI, entre otros temas de relevancia. La inclusión en el RD de Trabajos Aéreos o los espacios de trabajo son objetivos principales, así como la estabilidad laboral, la contratación digna y el salario justo. Hemos demostrado en muchas ocasiones que **no nos asustan los tribunales** a pesar de tener siempre enfrentado un gran bufete como lo es el de Iberia, sin límite de recursos.

Tenemos presencia a nivel nacional, así como a nivel internacional, siendo **cofundadores de Eurecca**. Esta organización tiene implantación en Bruselas, lo que nos permite tener algo de influencia en las medidas y reglamentos que nacen en Europa y que nos impactan directamente; tales como las FTL, la Home Base o la futura aprobación de los falsos autónomos en nuestro sector.

Nuestra labor divulgativa viene dada por todos los **boletines que publicamos** regularmente y donde nos esforzamos para poder llegar a todos.

Además, hace ya 4 años que **habilitamos un chat en Telegram** para poder estar H24 en la atención al afiliado, y a pesar de la intensa labor que nos requiere, consideramos un éxito esta vía rápida de **atención personalizada al afiliado**.

En estas elecciones, **damos paso a una nueva generación de compañeros** que llevan años preparándose para dar el relevo a aquella generación que lo dio todo por este colectivo. Y aunque algunos ya no estemos volando, siempre estaremos a vuestra disposición para ayudaros con nuestra experiencia en todo lo que necesitéis.

APARTADO ECONÓMICO

Nuestro objetivo es poner a los TCP en el lugar que merecen, de acuerdo al valor que aportan. El colectivo mejor valorado por el cliente.

La revisión salarial pactada en convenio debe ser igual al resto de colectivos de la empresa y nunca por debajo de las revisiones que se den en las empresas del grupo, una **subida salarial del 2% adicional a lo pactado en el último convenio**, así como mantener el nivel la masa salarial que es de dónde se parte para aplicar el porcentaje de incremento.

Con la firma del nuevo convenio, se instauró una **cláusula de arrastre** para "arreglar" la problemática del SMI en los niveles más bajos. Desde STAVLA ya **hemos impugnado el convenio** a este respecto por ser esta cláusula ilegal. La denuncia está interpuesta y estamos a espera de citación para continuar con el proceso. Como ya explicamos en el correspondiente [boletín que se lanzó](#) con la publicación del preacuerdo del convenio, cobrar en marzo del año siguiente lo trabajado en el año, no es una solución.

NOL (Nuevo Ordenamiento Laboral): La progresión en niveles no puede depender exclusivamente de la voluntad de Iberia, si llegas a nivel 6 y no hay convocatoria de sobrecargos, te mantienes en el nivel 6; si un TCP llega al nivel 6 y suspendes como sobrecargo, se mantiene en el nivel 6, creemos firmemente que **esta medida es abusiva**.

Eliminar la referencia dólar en las dietas, de forma que el valor de estas se mantenga estable independientemente de la evolución de las divisas.

Ampliar el **abono del Complemento por Causas Operativas (CCO) a la flota de corto radio**.

Asignar una **dieta a las imaginarias no voladas**, para compensar la merma económica que supone para los niveles más bajos.

Garantía de cobro de los conceptos afectados, ante la supresión en actividad, por causas no imputables al TCP.



RÉGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO

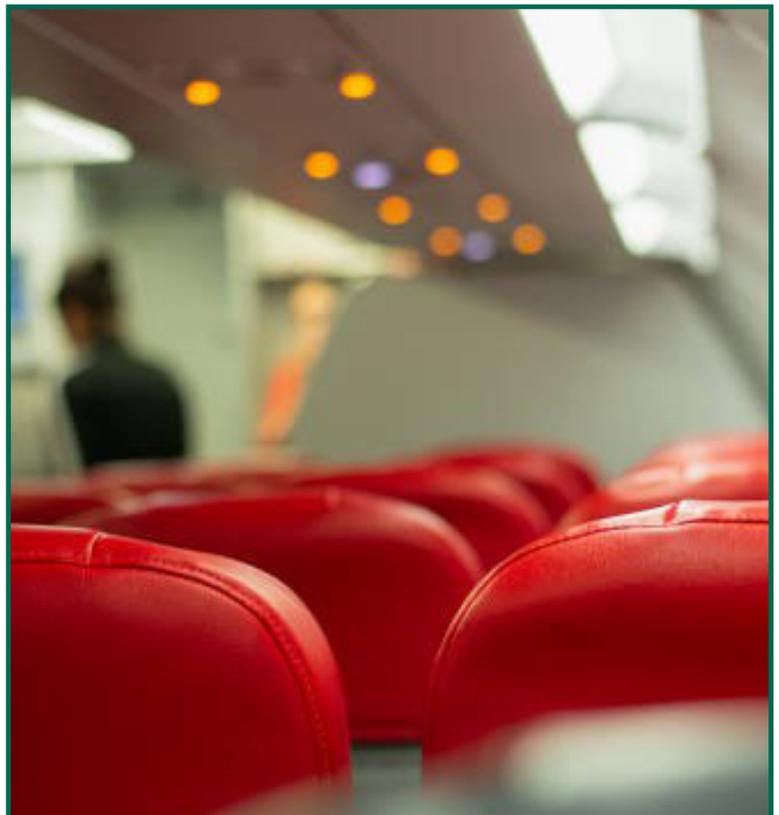
Las condiciones laborales y de descanso son una parte fundamental para la vida de los trabajadores, especialmente para tripulantes de cabina. Sin una programación estable, resulta imposible conciliar, mantener una vida social, o cumplir con nuestros requisitos de descanso que se nos exige por ley.

Existen medidas que pueden implementarse para dar mayor estabilidad y mejoras para todas las flotas:

- **Ampliar los límites del servicio de Maitours** para dar cabida a nuevas zonas, referenciando la hora de recogida a la firma, y no a la zona.
- Requerir a la empresa la **implantación de un FRMS** para la gestión de la fatiga dentro del departamento de SMS.
- En cuanto a nutrición, no solo debemos requerir una mejora y variedad en la oferta de los menús, sino que se deben incluir periodos tales como el **desayuno en horarios muy tempranos**. (MOA 7.1.10)

Medidas para mejorar las condiciones y programaciones de corto y medio radio.

- Generar **dos días libres naturales consecutivos tras tres días de actividad** llegando a partir de las 20:30h.
- En relación a las extensiones, solo se hará uso de la **extensión para los vuelos de medio radio que estén al límite de actividad** y para operar en aeropuertos de alto tráfico pero no para programar EXT para 4 sectores y para pairings que contengan escalas superiores a 45/50 minutos.
- Establecimiento de un **máximo diario de tiempo de escala**.
- Solicitud para que, en los vuelos de más de tres horas, cuya actividad esté comprendida entre las 21:00h y las 07:00h, se establezcan **periodos de pausa**, si las condiciones lo permiten, equivalentes al **descanso controlado de los pilotos**.



Medidas para mejorar las condiciones y programaciones de largo radio

- En los pairings en los que se siga aclimatado a base, el **vuelo de retorno se computará como horas nocturnas** todo él ya que el tripulante realiza el vuelo sin aclimatar a la hora local, con el consiguiente desfase en sus ritmos circadianos.
- Entre cada pairing habrá **3 días en base**, solo una vez al mes podrá haber 2 días.
- Cuando el **Crew rest** quede **inoperativo durante el vuelo**, imposibilitando el descanso de los tripulantes, se compensará con un **día libre adicional en la base**, que deberá ser concedido en el mismo mes o pegado a las vacaciones a elección del TCP, además de devengar un día de compensación por causas operativas CCO.
- Cuando el vuelo sale de Madrid, **la segunda comida a la que tiene derecho el TCP se realizará en el hotel**, distanciando las dos comidas un tiempo razonable y posibilitando el cumplimiento del descanso en vuelo reconocido en el convenio, aplicable a vuelos de corta duración en largo radio.



CONCILIACIÓN

A pesar de aprobarse leyes a nivel nacional que protegen y mejoran la conciliación familiar, ya sea por cuidado de menores a cargo o mayores, aún nos queda mucho trabajo estableciendo medidas que mejoren este derecho para los TCP.

EL CONTRAPEO: proponemos que se refleje en convenio, puesto que actualmente tenemos que apelar a la buena fe de la empresa, y en cuanto no se cumple no podemos actuar, ya que no nos podemos amparar en ningún acuerdo escrito.

STAVLA quiere un contrapeo por convenio, y bien organizado que pueda adaptarse a múltiples casuísticas, ofreciendo alternativas al TCP con personas a cargo.

SISTEMA CONCILIA: incompatible con la solicitud de contrapeo. Entendemos que se pueden **mejorar los parámetros del sistema** e incidiremos sobre ello.

Proponemos **modificar** este párrafo del artículo 76:

Como excepción a lo anterior, en Wide Body, una vez al trimestre natural, la Compañía podrá disponer en programación de uno de los días sin servicio a los que se refiere la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA, según el régimen establecido en la citada disposición.

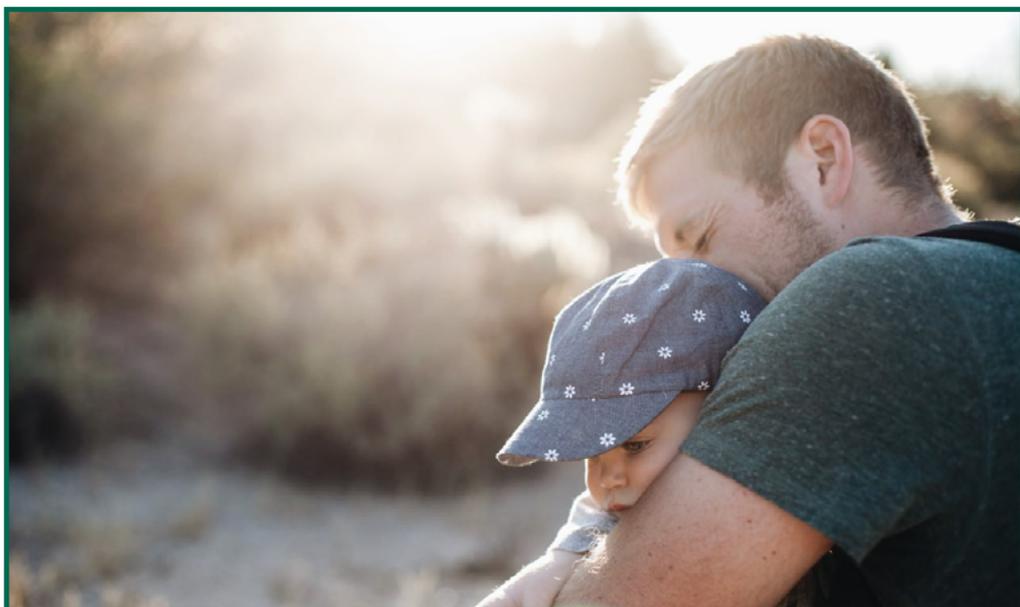
Siempre y cuando en el mismo mes se estén programando FF no es lícito aplicar esta disposición al resto de la plantilla, con más motivo a los reducidos.

Ampliación de la Guarda Legal: esta medida queda adscrita a una ampliación de la ley a nivel nacional, (16 AÑOS). Proponemos que los reducidos por el anexo 12 tengan derecho a pedir sus días adicionales por reducción de la misma forma que se piden los XP.

Lactancia como los pilotos, se garantiza la incorporación de las TCP que continúen con la **lactancia natural hasta los 15 meses** del bebé para Corto y Medio Radio, como viene descrito en el convenio de pilotos.

Programaciones razonables para el personal reducido: Pretendemos implantar una regla que garantice que se programen pairings con más horas de vuelo, y así, reducir el número de pairing por limitación de horas, y disponer de más días disponibles en casa.

Consideración de XP perdido en ejecución como un día libre "normal". Si no se devuelve en el mismo mes, se debe regularizar el descuento aplicado en nómina.



TEMAS SOCIALES

En muchos momentos de la vida de un TCP **no solo basta con una revisión salarial**, se necesitan medidas complementarias que en ocasiones tienen un coste muy bajo o casi nulo, pero facilitan la vida.

Necesitamos **ampliar el cupo de licencias no retribuidas** para TCP y cambiar los requisitos de acceso, incluyendo opciones para tripulantes con menos de 20 años de antigüedad, así como tener opción a periodos inferiores a un mes.

Pretendemos la **ampliación del Anexo XII a todos los TCP**, eliminando la cláusula que limita a la antigüedad administrativa de 17 años, sin cupo para los que tengan hijos entre 12 y 16 años, y creando un cupo para todos los demás, aplicando orden del escalafón.

A fin de dotar de estabilidad las programaciones tras un periodo de baja, perseguimos la **supresión en el convenio del pase a incidencias tras el alta** (Artículo 71).

FONDO SOLIDARIO

El Fondo **es de los TCP y para los TCP**.

Proponemos modificar el Anexo 7, Artículo 1, en cuanto a la aportación en las enfermedades de menos de 14 días, para que **el complemento que abona la empresa deje de destinarse al fondo Solidario y se abone íntegro al TCP y no genere merma en sus ingresos**. A cambio se aumentará la mencionada aportación por parte de los TCP en activo. Esta medida anula un trato desigual para el colectivo de TCP.

Solicitaremos **una mayor transparencia de su gestión**, con la publicación trimestral de las cuentas a través del portal CEV, para consulta de todo el colectivo de la gestión de los activos del Fondo Solidario de los tcp de Iberia.



HOTELES

Nuestra vida como TCP nos lleva a pasar mucho tiempo fuera de casa por ello la calidad de los hoteles es relevante. Ya se cedió en su día la aprobación de estos, es por ello importante delimitar un **procedimiento claro para exigir un cambio de hotel** por motivos tales como:

- Ruidos
- Limpieza
- Peligrosidad de la zona
- Incumplimiento de contrato

Además proponemos acordar una **oferta gastronómica económica** y conseguir las mismas condiciones funcionales de los pilotos.



Aprobación por parte de las secciones sindicales para **volver a dar el visto bueno al hotel**, sin desplazamiento a cargo de la empresa, con una lista mínima de hoteles candidatos.

FORMACIÓN / ACTIVIDAD Y DESCANSOS

Nuestra formación y el control de horas es responsabilidad directa del TCP. Para que dicha responsabilidad sea efectiva proponemos las siguientes medidas:

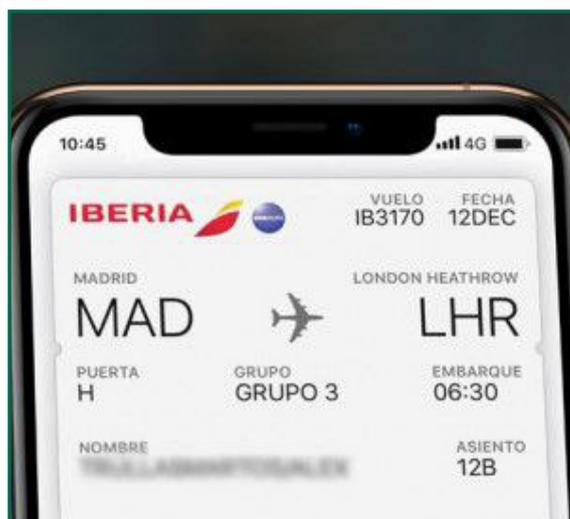
- **Información sobre la acumulación de horas de vuelo y actividad**, cursos, etc. con relación a la responsabilidad de organizar los tiempos y descansos según normativa vigente (CAT.GEN.MPA.100) y publicado en el perfil del TCP/IberiaNow.
- Crear un “colchón” utilizando los recursos que nos permite la normativa para programar el curso anual hasta 3 meses antes de su caducidad (sin alterar las mismas) y con previo aviso, protegiéndonos ante situaciones sobrevenidas y **evitar la caducidad de los cursos** por bajas, servicios de vuelo sobrevenido, vacaciones, etc.
- **Notificar la asignación de cursos** con al menos 14 días previos, para poder preparar los cursos asignados a principio de mes **con la antelación suficiente**. (AMC1 ORO. FTL.110(a))
- **Alejar lo máximo posible los cursos de las vacaciones** para poder preparar el curso o evitar que no se vuele tras el mismo, lo que provocaría la caducidad del curso, con el consiguiente perjuicio económico.

- Creación de una aplicación offline para poder **practicar los cursos sin conexión** a internet, similar a los cursos de mercancías peligrosas, con enlace a la referencia normativa para mayor comprensión instruccional, aprovechando que existe DocuNet.
- **Prohibición expresa de realizar cursos entre las 23:00 y las 07:00.**
- Mantenimiento de las instalaciones de la DET, exigiendo requisitos mínimos de usabilidad. Exigir **inversión en nuevos simuladores y maquetas.**
- Adecuar la **indemnización de transporte** a la realización de cursos en NEO.

BILLETES

En el último convenio se mejoraron y equipararon derechos con respecto a otros colectivos de la empresa, no obstante, aún podemos mejorar flexibilizando el disfrute del derecho de billetes para los empleados.

- Opción de **completar plazas disponibles a precios ventajosos.** Las plazas disponibles 24 horas antes de la salida del vuelo, ponerlas a disposición de los empleados a precio reducido y con reserva confirmada.
- Opción en la modalidad de disfrute de los billetes. Posibilidad de escoger entre dos opciones, la inclusión de los beneficiarios contemplados con los derechos definidos o bien disfrutar de los mismos derechos en forma de **billetes individuales dentro de un talonario** único.



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Nuestras condiciones de trabajo son los grandes olvidados en todas las negociaciones, entendemos que es de suma relevancia mejorar aspectos y medios no solo para mejorar nuestro entorno sino para proteger nuestra salud.

Antes de salir a volar, si nos encontramos con problemas de salud es necesario que el Servicio médico aeronáutico establezca una **consulta médica en el aeropuerto para conseguir el fit to fly** o un medio alternativo inmediato.

En aras de obtener excelencia en el servicio dado por el SM requeriremos:

- **Especialistas médicos** todos los días de la semana (otorrino, traumatólogo) para la atención del TCP.

- Solicitaremos en caso de accidente/incidente en el avión, que el Servicio Médico sea el que se ponga en contacto inmediatamente con la tripulación para conocer su estado de salud, evaluar si deben pasar por el servicio médico o dirigirse al hospital concertado y gestionar el transporte y los trámites oportunos.
- CIMA: **Reembolso automático** si el TCP decide pasar el reconocimiento médico en un lugar que no sea el establecido por la empresa.

Los espacios de trabajo están pendientes de ser regulados a nivel estatal, pero mientras conseguimos este objetivo requeriremos:

- Cumplimiento e implantación de **medidas preventivas** para proteger la salud de todos los empleados en situaciones de altas temperaturas.

Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas extremas y los cambios bruscos de temperatura. Los **aviones deben estar aclimatados a la llegada de las tripulaciones** y durante el embarque (para evitar embarques a altas temperaturas).

- La **iluminación** de cada zona o parte de un lugar de trabajo deberá adaptarse a las características de la actividad que se efectúe en ella.
- Establecimiento de unas **dimensiones mínimas** para la manipulación de cargas y de los equipos de trabajo.
- Las dimensiones de las zonas de trabajo deberán permitir que los trabajadores realicen su trabajo sin riesgos para su seguridad y salud, en condiciones ergonómicas aceptables. **Mejora y reacondicionamiento de los locales de servicio.**
- La aparición de insectos en el crew rest, lo dejará inmediatamente inoperativo.



- Solicitaremos **muestras periódicas de baños y galleys** de los aviones para establecer las condiciones de limpieza. Garantías y responsabilidades precisas para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.
- Solicitaremos una **revisión del procedimiento de lavabos inoperativos** para bajar pasaje.

NUESTROS CANDIDATOS

**1. PABLO
CASTANDER GOTOR**

SOBRECARGO



**2. MARTA
MONTERO SOMOZA**

TCP



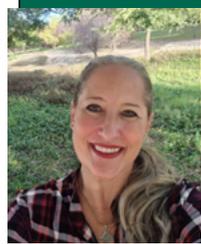
**3. EMILIO
PÉREZ RUIZ**

TCP



**4. MAYTE (MAYO)
OGÁYAR ALCOCER**

TCP



**5. VÍCTOR M.
ALDEGUER JUÁREZ**

TCP



**6. FANIA
MOLINA CARAVACA**

TCP



**7. JESÚS
CUEVAS GARCÍA**

TCP



**8. GONZALO
PENCHE PÉREZ**

TCP



**9. GEMA
GÁLVEZ BRAVO**

TCP



**10. ANA ISABEL
ROMERO FERNÁNDEZ**

PVT



11. Consuelo Hernandez Naranjo
12. Olga Berraquero Escribano
13. Paloma Rodríguez Maldonado
14. Maria Sun Fan
15. Jorge Serrano Cruce
16. Luis Miguel García Fernández
17. Javier González Tarrío Polo
18. Belén Dávila Prado
19. Igor Bonilla Rodicio
20. Adela Roy Soler
21. Amaya Díaz de Castro
22. Corinne Basarot Martín-Toledano

STAVLA SECCIÓN SINDICAL IBERIA

C.AERONAVE, 10 LOCAL 5 - 28042 MADRID (SPAIN) Telf: 91 305 62 72



www.stavla.com



stavla@stavla.com



STAVLA



@SindicatoStavla



@SindicatoStavla